



## Organizzazione

**FONDAZIONE LEONARDO EDUCATION IMPRESA SOCIALE**

Via Dei Caniana, 2/B – 24127 Bergamo

Tel. 035259090 - Fax. 035262335

Web : [www.centrostudi.it](http://www.centrostudi.it)E-Mail : [fondazioneleonardoeducation@pec.it](mailto:fondazioneleonardoeducation@pec.it)**MOGC 231 – PARTE GENERALE**ai sensi del D.Lgs. n. **231** del 8 Giugno 2001 e s.m.i.

## Stato delle revisioni

Versione	Data
<b>Edizione 2021</b>	<i>Gennaio 2021</i>

## Indice generale della sezione

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

1.0	<i>Introduzione</i>
2.0	<i>Premessa</i>
2.1	<i>Il contenuto del D.Lgs. 231/01</i>
2.2	<i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>
2.3	<i>Linee guida di Confindustria</i>
3.0	<i>Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>
3.1	<i>Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</i>
3.2	<i>Elementi fondamentali del Modello</i>
3.3	<i>Modello, codice etico e sistema disciplinare</i>
3.4	<i>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico</i>
4.0	<i>Potenziali aree a rischio e processi strumentali</i>
5.0	<i>Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio</i>
6.0	<i>Organizzazione della Fondazione</i>
6.1	<i>Destinatari del Modello</i>



<b>7.0</b>	<i>Organismo di Vigilanza</i>
<b>7.1</b>	<i>I requisiti</i>
<b>7.2</b>	<i>Individuazione</i>
<b>7.3</b>	<i>Nomina</i>
<b>7.4</b>	<i>Funzioni e poteri</i>
<b>7.5</b>	<i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario</i>
<b>8.0</b>	<i>Informazione, formazione ed aggiornamento</i>
<b>9.0</b>	<i>Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico</i>
<b>9.1</b>	<i>Violazione del Modello</i>
<b>9.1.1</b>	<i>Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori</i>
<b>9.2</b>	<i>Misure nei confronti dell'organo amministrativo</i>
<b>9.3</b>	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>
<b>9.4</b>	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con La Fondazione</i>
<b>10</b>	<i>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</i>
<b>10.1</b>	<i>Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello</i>
<b>10.2</b>	<i>Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio</i>

## 2.0 - Premessa

La Fondazione Leonardo Education Impresa Sociale, costituita in data 08/04/2014 ed iscritta al registro Imprese Bergamo al nr 95210340162, al REA della Camera di Commercio di Bergamo con il numero 427198, è dotata di personalità giuridica privata con iscrizione nel registro regionale delle persone giuridiche al nr 2648. La suddetta Fondazione con atto del 26/07/2018 a firma del dott. Carmine Mallardo, Notaio in Bergamo, ha modificato il suo statuto secondo la codifica del Decreto Legislativo 3 Luglio 2017 n. 112 che ha modificato l'articolo 2, comma 2, lettera C) della Legge 6/06/2016 n. 106, che ha riformato il Terzo Settore, con volontà di perseguire lo scopo di connotare la Fondazione come Impresa Sociale, pur mantenendo la veste giuridica originaria, al fine di caratterizzare in modo più marcato la propria connotazione di ente non commerciale e la mission di ente demandato a svolgere attività di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Con l'occasione dell'adeguamento dello statuto alla nuova normativa sul Terzo Settore, la Fondazione ha ritenuto opportuno eliminare la limitazione del proprio ambito di azione ai confini della Regione Lombardia procedendo così alla richiesta di iscrizione nel Registro Prefettizio di competenza per sede legale (Bergamo). La domanda è stata accolta con riconoscimento a decorrere dal 26/04/2019. Da tale data ad oggi la Fondazione ha proseguito la propria azione nelle diverse direzioni sul territorio nazionale, come di seguito si evidenzia:

- Ha collaborato attivamente al progetto di ESPAD (European School Survey Project on Alcohol and Other Drugs), rendendosi disponibile come sede di indagine per il campione italiano nella raccolta dati mediante la somministrazione di questionari sull'uso di tabacco, alcol e droga nelle scuole. Tale progetto è messo in atto contemporaneamente da circa 40 paesi europei ed attuato dal 1995, supportato dall'Osservatorio per le Droghe e le Tossicodipendenze, in Italia gestito da I.F.C. – C.N.R. Istituto di Fisiologia Clinica C.N.R. Area della ricerca di Pisa S. Cataldo di Pisa.
- Ha collaborato attivamente al progetto "Un'ora di legalità", organizzando presso la propria sede una serie di convegni



aventi oggetto argomenti volti ad incrementare l'educazione civica del cittadino, sensibilizzando gli studenti sui temi della legalità. Il progetto, pilota in Italia, ha visto la collaborazione della Fondazione con l'AIGA, Associazione Italiana Giovani Avvocati, con l'intento di sensibilizzare il MIUR affinché si introducano in tutte le scuole italiane lezioni dedicate in materia di Cittadinanza e Costituzione, visto che l'argomento non si ritiene sufficientemente valorizzato all'interno delle ore di storia e geografia.

- Ha collaborato attivamente alla realizzazione del progetto "Save the Mountains and their cultural heritage" lanciato dal CAI in collaborazione con L'Osservatorio della Montagna, organizzando un percorso, con adesione gratuita, lungo tutto l'arco alpino; una giornata mirata alla sensibilizzazione del valore della montagna e a promuovere comportamenti sostenibili da tenere sia nell'ambiente montano che nella quotidianità.

- Ha ospitato presso la sua sede incontri con AREU Azienda Regionale Emergenza Urgenza di regione Lombardia, aventi per oggetto la diffusione dell'app "Where Are U" del numero unico di emergenza 112 che permette l'immediata localizzazione della persona chiamante per poter dare meglio seguito alle azioni di soccorso sanitario, tecnico o di ordine pubblico. Questa app vede la sua efficacia su tutto il territorio nazionale italiano.

- Ha collaborato attivamente al progetto didattico-solidale "Corsa contro la Fame" che mettendo insieme didattica, sport e solidarietà rappresenta un'opportunità di formare, responsabilizzare e coinvolgere i ragazzi sui temi della fame e della malnutrizione. "Azione contro la Fame", Associazione operante sull'intero territorio nazionale italiano, raccoglie fondi a scopi benefici attraverso molteplici iniziative. Il progetto a cui si è aderito ha previsto l'organizzazione di una staffetta sportiva svolta dagli studenti, strutturata e con precise regole al fine di una consapevole raccolta fondi.

- Ha aderito alla "Rete nazionale delle Scuole di Ottica" che si è ufficialmente costituita in data 1 dicembre 2016, in occasione del I convegno che si è tenuto a Roma, presso l'IPSSS E. De Amicis e che ha visto la partecipazione dei docenti e degli assistenti di ottica di 21 istituti di tutta Italia. Molti sono gli obiettivi della Rete, il primo è già in corso, e consiste nella compilazione e nella effettuazione di un comune protocollo di indagine visiva rivolto agli studenti delle scuole statali in età evolutiva, per determinare quali sono i problemi visivi più comuni e fare prevenzione visiva, invitando gli studenti con deficit visivi ad un controllo specialistico necessario, a cui farà seguito la pubblicazione delle statistiche rilevate nei diversi istituti. La Rete ha anche dato l'opportunità di mettere in contatto tutte le scuole di ottica dell'intera Italia, confrontando le programmazioni, le strumentazioni in dotazione dei rispettivi laboratori, i progetti svolti, le normative sullo svolgimento degli esami di abilitazione, e proponendo la fornitura più conveniente dei materiali e delle strumentazioni per i laboratori di occhialeria, optometria e contattologia. Il lavoro della Rete continua con il coinvolgimento e la realizzazione di accordi tra le scuole e gli enti per l'effettuazione di progetti sempre inerenti al problema visivo. L'adesione alla citata Rete ha visto la stretta collaborazione di Fondazione Leonardo Education Impresa Sociale con IRSOO "Istituto di Ricerca e di Studi in Ottica e Optometria" con sede a Vinci (FI), unità operativa dell'Agenzia per lo Sviluppo dell'Empolese Valdelsa (ASEV) che si occupa di formazione in ambito tecnico, scientifico, professionale e sanitario relativamente all'ottica, all'oftalmologia e allo studio delle scienze della visione, proponendo corsi di formazione di base, di aggiornamento professionale e di formazione continua per gli operatori del settore dell'ottica oftalmica e dell'oftalmologia. L'Istituto si occupa altresì di accompagnare la formazione con attività di sperimentazione e ricerca negli ambiti summenzionati, con particolare attenzione alla visione umana, quale integrazione e supporto all'attività teorica. L'IRSOO organizza e realizza da molti anni un percorso formativo triennale integrato, costituito da un biennio di abilitazione all'esercizio dell'arte ausiliaria sanitaria di Ottico seguito da un anno di specializzazione in Optometria. In aggiunta alla



formazione di base, l'attività dell'Istituto comprende programmi di formazione continua rivolti ad operatori già attivi nel settore che si articolano in generale in corsi di perfezionamento, specializzazione e aggiornamento in diversi ambiti dell'optometria e delle scienze della visione. Scopo dell'IRSOO è quello di continuare ad essere un polo di eccellenza della formazione e dell'aggiornamento, basati sull'evidenza scientifica, nel settore dell'ottica oftalmica e dell'optometria, e di proporsi come punto di riferimento, nel panorama nazionale, per chi, siano essi professionisti o aziende, voglia formarsi e/o operare nel settore dell'ottica e dell'ottica oftalmica. Sin dalla sua fondazione la formazione è uno dei temi centrali delle attività dell'Istituto. In sostanza, si tratta sia di formare le nuove leve del lavoro nel settore dell'Ottica e in quello dell'Optometria, sia di riqualificare e specializzare i lavoratori già in attività, in modo da assicurare loro le massime opportunità di permanenza nel mercato del lavoro con prestazioni professionali dagli standard elevati, in linea con lo stato dell'arte del progresso tecnico e scientifico.

- Ha collaborato attivamente al progetto "Programma Doppio Diploma Italia – USA", un percorso di studio che dà l'opportunità a studenti di scuole superiori in Italia di ottenere un diploma statunitense (High School Diploma), completando il percorso accademico nel proprio paese (Diploma di Maturità). Il programma è offerto in collaborazione con Academica, un ente di formazione che supporta attualmente 120 scuole negli USA, con esperienza decennale nel mondo accademico. Academica ha sviluppato una metodologia didattica Mater International Academy per il raggiungimento del diploma statunitense, in modo innovativo, flessibile e rigoroso garantendo gli standard dei migliori college per preparare gli studenti ad acquisire i più alti livelli di competenza aiutandoli ad affrontare un mercato del lavoro globalizzato e molto competitivo. 2

- In data 14/11/2019, Fondazione Leonardo Education ha ricevuto nota di liquidazione relativa al progetto dal titolo "No Pain Know gain" a valere sul bando "Sport: un'occasione per crescere" cofinanziato da Regione Lombardia e Fondazione Cariplo.

- Fondazione Leonardo Education e A.S.D. Smuoviti, hanno continuato a sostenere e qualificare la cultura del movimento e del benessere nella popolazione giovanile, offrendo un supporto professionale integrato e facilitando la pratica dell'attività fisica e delle discipline sportive di squadra.

- Nell'anno scolastico 2019-2020 hanno presentato in un nuovo progetto denominato "Con.St.A.nce - COachiNg SporT And performance" (Capofila A.S.D. Smuoviti) che si pone come obiettivi tre dimensioni:

- 1) Prevenzione di inabilità nel movimento ovvero motivazione e supporto nei confronti delle persone che si muovono poco,
- 2) Miglioramento e mantenimento delle capacità motorie del corpo in persone che praticano attività sportiva amatoriale e in potenziali atleti,
- 3) Riabilitazione e sostegno psicologico dopo malattie, fratture, lunghe degenze ospedaliere.

Il progetto Con.St.A.nce si propone di realizzare iniziative efficaci di raccordo tra queste dimensioni, contribuendo qualitativamente alla creazione di una solida cultura del movimento e alla concessione di spazi scolastici per la pratica sportiva, incrementando la consapevolezza nelle persone e promuovendo modelli sani e positivi nell'approccio individuale e collettivo alle sfide sportive, scolastiche e della vita.

- In data 30 novembre 2020 la Fondazione ha aderito al programma Rinascimento Bergamo che prevede strumenti di sostegno a favore delle attività produttive del territorio di Bergamo colpite dalla pandemia partecipando al Bando "Artemisia" - rivolto a progetti di innovazione sociale- presentando il progetto "NO-COVID GENERATION". Il progetto intende sviluppare con studenti, docenti e famiglie un percorso di analisi, riflessione e produzione sul valore e l'importanza



delle emozioni e delle relazioni umane al giorno d'oggi. L'idea progettuale nasce e si sviluppa in un periodo storico segnato da distanziamento fisico e restrizioni COVID, una situazione che ha amplificato il bisogno del contesto umano e che conferma la necessità di rendere le nuove generazioni più possibilmente consapevoli rispetto ai rischi, ai problemi e alla distonia che può generare un ab-uso della tecnologia. L'iniziativa intende al contempo lasciare una testimonianza rispetto alle esperienze vissute - e ancora da vivere - tra 2020 e 2021 che sia un inno di speranza e di fiducia verso una generazione che saprà fare della propria fragilità la sua forza.

- Fondazione è impegnata nella costante ideazione di progetti per la crescita civile, culturale e sociale in territorio nazionale

Fondazione Leonardo Education, Ente accreditato da Regione Lombardia ha attivato ormai da diversi anni un Sistema di Qualità conforme alle Norme UNI EN **ISO 9001/2015**, in tema di progettazione ed erogazione di corsi di formazione professionale e orientamento - Attività di formazione regolamentate, aggiornandolo puntualmente secondo le ultime edizioni.

## 2.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

In attuazione della delega di cui all'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa

(assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, ... nelle pubbliche forniture	Art. 24   D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis   D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter   D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio	Art. 25   D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis   D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1   D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter   D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater   D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1   D.Lgs.n.231/01


**PARTE GENERALE**
**MOGC-GEN**

Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies   D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies   D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies   D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies   D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies   D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies   D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies   D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies   D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies   D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies   D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies   D.Lgs.n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies   D.Lgs.n.231/01
Delitti tentati	Art. 26   D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

## 2.2 - La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a



prevenire reati della specie di quello verificatosi

- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

### 2.3 - Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia

Confindustria in data 31 Marzo 2008 ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01".

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto"

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione



- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Fondazione, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Regione Lombardia con proprio Decreto n. 6615 del 04/08/2015, ha approvato le "Linee guida per la semplificazione degli obblighi di compliance per gli enti accreditati ai servizi di istruzione e formazione professionale e accreditati ai servizi al lavoro".

Il documento ha come prima finalità la semplificazione delle precedenti linee guida approvate con d.d.u.o. n. 4340 del 18 maggio 2012 (annullate e sostituite da questa versione) e l'armonizzazione degli adempimenti inerenti la compliance degli enti accreditati nonché l'attuazione dei modelli di prevenzione dei rischi per tutti gli enti aventi natura giuridica di diritto privato e per gli enti pubblici economici.

Tali linee guida costituiscono uno strumento di accompagnamento alle attività degli Enti accreditati e degli Organismi di Vigilanza (ODV).

L'innovazione consiste:

- nell'introduzione anche per gli enti pubblici territoriali e non economici del requisito obbligatorio ai fini dell'accreditamento dell'adeguamento al modello di compliance ex l. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", nonché l'obbligo del debito informativo;
- nella semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti connessi al flusso delle informazioni richieste da Regione Lombardia, differenziando gli obblighi in materia di compliance in relazione alla natura giuridica dell'ente e all'attività svolta, e indicando quanto è necessario per raggiungere gli obiettivi e le finalità stabilite dalla disciplina regionale. Vengono forniti infine i contenuti minimi che l'ODV dovrebbe includere nel proprio piano di attività.

### **3 - Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

#### **3.1 - Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello**

La Fondazione è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e





delle attività aziendali. A tal fine La Fondazione ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, La Fondazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Fondazione
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Fondazione, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale La Fondazione intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale
- Consentire alla Fondazione, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Fondazione ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", La Fondazione ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Fondazione si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Fondazione valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

### **3.2 - Elementi fondamentali del Modello**

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Fondazione nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i



reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio

- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/01 non costituisce, per la Fondazione, nulla di nuovo poiché l’attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull’implementazione e l’attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001:2015**

parte integrante del Modello 231

Ulteriormente, la Fondazione ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere

### **3.3 - Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare**

La Fondazione ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Fondazione quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all’interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che La Fondazione ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione



- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Fondazione, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che La Fondazione riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

### 3.4 - Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di approvarlo e riceverlo, mediante apposita delibera. Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato dalla Fondazione e già presente sul proprio sito istituzionale.

### 4.0 - Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Fondazione stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento.

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
<b>Inevitabile</b>	<b>≥ 30%</b>	<b>Altissimo</b>	<b>5</b>
<b>Alta</b>	<b>5% ≤ P &lt; 30%</b>	<b>Alto</b>	<b>4</b>



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali; La Fondazione si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08 e successive modifiche).

### 5.0 - Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

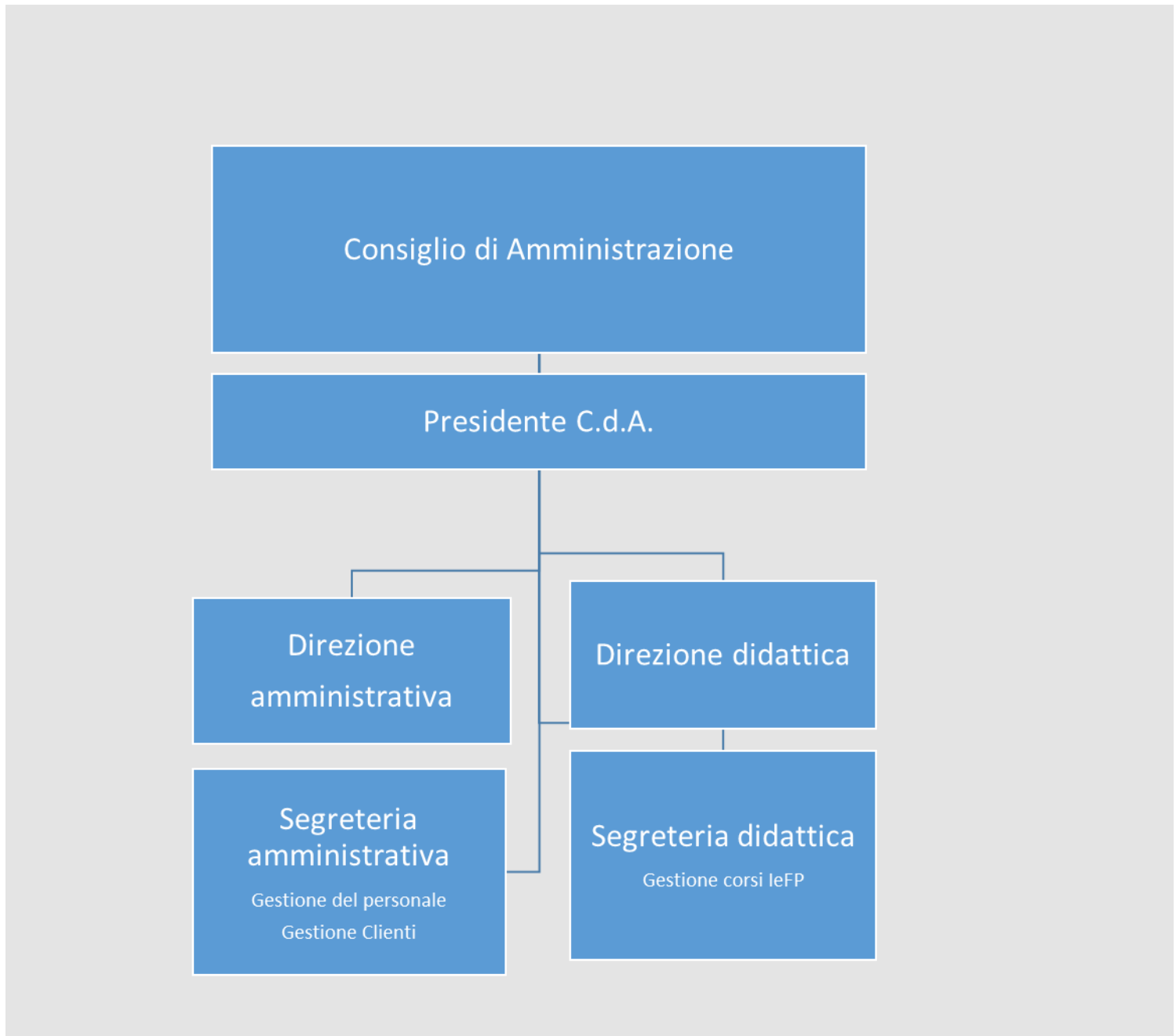


- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
  - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
  - Chiara definizione della responsabilità delle attività
  - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
  - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

## 6.0 – Organizzazione della Fondazione

Di seguito viene illustrata la struttura della Fondazione:

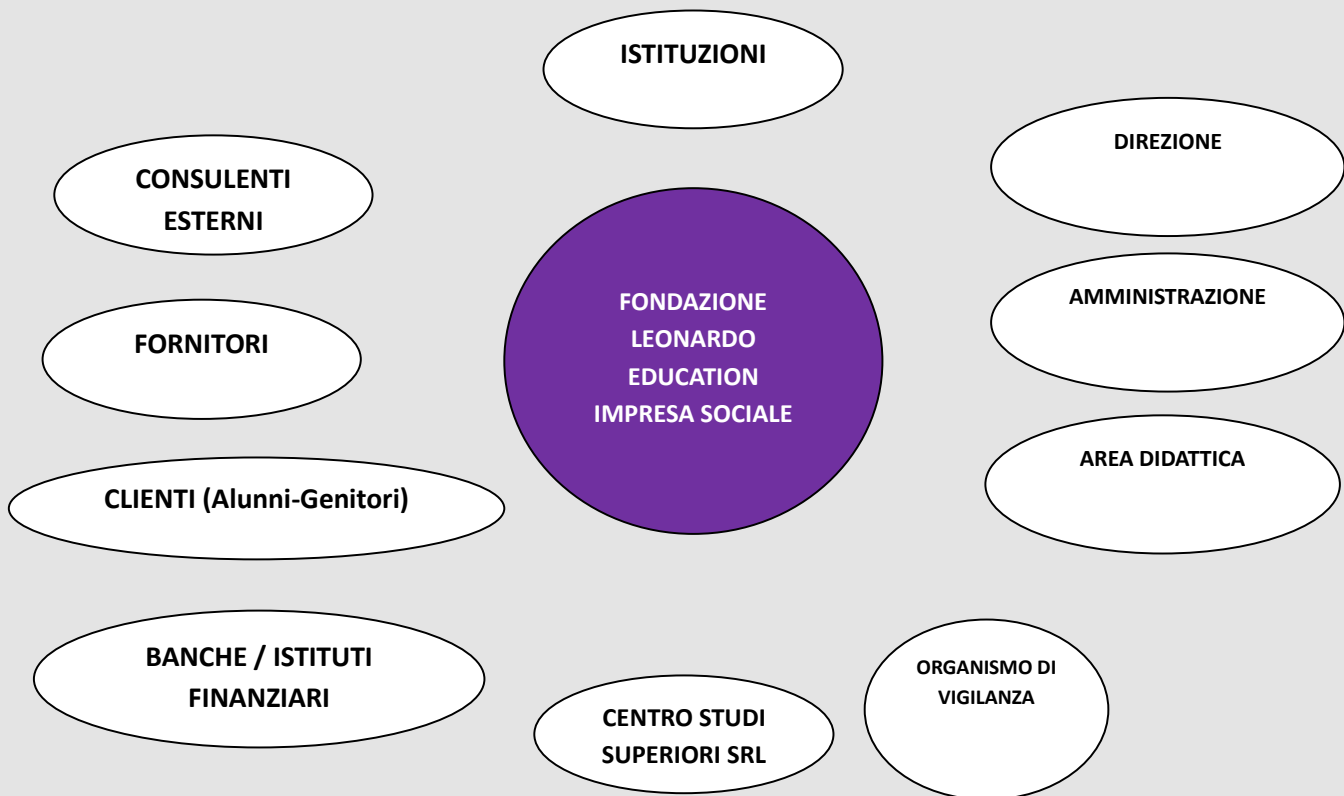


## 6.0 - Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali



Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari



## 7.0 - Organismo di Vigilanza

### 7.1 - I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di Amministrazione
- **Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali;** a tal fine i componenti del suddetto organo devono



avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale

- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

## 7.2 - Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalla Fondazione, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza può avere una composizione monocratica oppure collegiale. In questo ultimo caso di norma è composto da tre membri
- Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata

## 7.3 - Nomina

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità, quando collegiale, ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

## 7.4 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:





- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

## 7.5 - Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

### Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in



vigore presso la Fondazione.

### **Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi**

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Fondazione, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Fondazione
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Fondazione
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV della Fondazione
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone



accusate erroneamente e/o in mala fede

## 8.0 - Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, La Fondazione assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all'Amministratore Unico e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Fondazione al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali La Fondazione intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Fondazione predisponde, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

## 9.0 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Fondazione, la consapevolezza della ferma



volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

## 9.1 - Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

### 9.1.1 - Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Fondazione si è dotata di una procedura interna di controllo P-INT-17 "Segnalazione di sospetti-Wistleblowing" con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet

## 9.2 - Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Fondazione valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Fondazione e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Fondazione.



In caso di violazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Fondazione di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

### 9.3 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Fondazione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Fondazione
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

### 9.4 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione



L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Fondazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con La Fondazione, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

## **10.0 - Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello**

### **10.1 - Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

### **10.2 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio**

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.